

SKRIPSI

MAHARTI MUSTIKAHARDIENI

PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA BURUH AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)



MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A
2002

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji
Pada hari Kamis, tanggal 17 Januari 2002**

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Machsoen Ali, S.H., M.S.

Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

2. R. Indiarso, S.H.

3. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.

**PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA BURUH AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 131 878 388

Penyusun,



Maharti Mustikahardieni
NIM. 039714594

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Hubungan kerja antara majikan dengan buruh yang diatur dengan perjanjian kerja saja, terbukti kurang memberikan perlindungan bagi buruh dibandingkan dengan hubungan kerja yang diatur dengan perjanjian kerja dan didukung kesepakatan kerja bersama. Hal ini tidak lain dikarenakan adanya unsur “wenang” atau perintah dalam perjanjian kerja yang membawa konsekuensi terhadap kedudukan majikan buruh dengan majikan. Unsur ini seolah – olah menempatkan buruh dibawah majikan (unsur subordinasi), sehingga majikan mempunyai posisi untuk mendominasi atas segala kebijakan yang dilkeluarkannya. Sehingga dengan didukung kesepakatan kerja bersama, diharapkan agar supaya unsur subordinasi ini bisa diimbangi. Karena melalui kesepakatan kerja bersama, buruh mempunyai kedudukan yang sama dan seimbang dengan majikan.
- b. Walaupun dalam hukum nasional ada pengaturan mengenai PHK, namun hal tersebut tidaklah cukup karena sebagaimana kita ketahui bersama bahwa tidak semua buruh mengetahui adanya peraturan tersebut, sehingga perlu adanya pengaturan dalam perusahaan. Kebijakan mengenai PHK dalam perjanjian kerja saja, pada umumnya secara singkat dan dibuat oleh majikan. Dengan demikian buruh akan lebih tidak jelas mengenai PHK

beserta akibat hukumnya, sehingga majikan akan dapat mengelak dari kewajibannya untuk memenuhi hak – hak normatif buruh berkaitan dengan PHK. Lain halnya dengan ketentuan PHK dalam KKB, yang lebih menjelaskan secara rinci mengenai hal – hal yang berkaitan dengan PHK berikut akibat hukumnya.

yang berdasarkan perjanjian kerja dengan disertai adanya KKB lebih melindungi bagi pihak buruh dibandingkan dengan hubungan kerja yang hanya didasarkan pada perjanjian kerja saja. Hal tersebut telah dibuktikan pula dengan menganalisa salah satu klausula mengenai PHK yang sampai saat ini merupakan salah satu masalah yang pelik dalam bidang perburuhan, maka disarankan agar dalam setiap perusahaan di Indonesia untuk menggunakan KKB sebagai dasar pengaturan dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan selain perjanjian kerja. KKB sangat sesuai dengan dasar falsafah Indonesia yaitu Pancasila, karena pembuatannya melalui proses musyawarah mufakat antara pihak buruh (diwakili oleh Serikat Buruh) dan majikan. Dengan demikian, tidak ada salah satu pihak yang merasa direndahkan posisinya karena semua pihak ikut serta membuat peraturan dan bersama – sama sepakat untuk mematuhi, niscaya akan tercipta hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antara majikan dan buruh dalam rangka peningkatan produksi dan produktifitas

- kerja, serta menciptakan adanya ketenangan kerja bagi karyawan dan kepastian usaha bagi majikan. Karena dalam KKB, ada pengaturan hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak.
- b. Selain itu diharapkan juga peran serta pemerintah untuk ikut mengawasi dan memperhatikan nasib buruh yang sampai saat ini tidak sedikit mendapatkan perlakuan kurang adil dari majikan.

